ธรรมนิติ
DHARMNITI
www.dst.co.th

บริษัท ฝึกอบรมและสัมมนาธรรมนิติ จำกัด
DHARMNITI SEMINAR AND TRAINING CO.,LTD.
178 อาคารธรรมนิติ ชั้น 4 ซ.เพิ่มทรัพย์ (ประชาชื่น 20) ถ.ประชาชื่น
แขวงบางซื่อ เขตบางซื่อ กรุงเทพฯ 10800 TAX ID 010-553-300-1556

SCAN เพื่อจองอบรม

สงวนลิขสิทธิ์
รหัส 03118P

Update!!!

กฎหมายแรงงาน

ฉบับใหม่ บังคับใช้ 7 ธันวาคม 2568

และกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

บังคับใช้ 1 ตุลาคม 2569

- Update!! กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง บังคับใช้ 1 ตุลาคม 2569
- Update!! พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ฉบับที่ 9 บังคับใช้ 7 ธันวาคม 2568
- มาตรฐานการคุ้มครองแรงงานหญิง ที่เพิ่มมากขึ้น มีรายละเอียดอะไรบ้าง?
- ตีความคำว่า“คู่สมรส” ตามกฎหมายแรงงานฉบับใหม่

กำหนดการอบรม

วันอังคารที่ 18 สิงหาคม 2569

(เวลา 09.00 - 16.00)

โรงแรมจุบีลี เพรสทีจน์ รัชดาภิเษก

(ถ.รัชดาภิเษก สี่แยกห้วยขวาง)
รถไฟฟ้าใต้ดิน MRT สถานีห้วยขวาง ทางออกที่ 2

อัตราค่าอบรม

สมาชิก (Tax, HR)

4,300 + VAT 301 = 4,601 บาท

บุคคลทั่วไป

5,000+ VAT 350 = 5,350 บาท

(รวมเอกสาร ชา กาแฟ อาหารว่าง อาหารกลางวัน)

สำรองที่นั่งได้ที่ Tel. 02-555-0700 กด 1, 080-251-9946, 086-378-8470 Website. www.dst.co.th

หัวข้ออบรม

1. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2568 ฉบับที่ 9 บังคับใช้ 7 ธันวาคม 2568

- การคุ้มครองลูกจ้างหญิงมีครรภ์ ลาเพื่อคลอดบุตร 120 วัน
- วันลาเพื่อการตรวจครรภ์ จะต้องใช้วันลาประเภทใด
- ลูกจ้างหญิงคลอดก่อนกฎหมายบังคับใช้ จะได้รับสิทธิตามกฎหมายใหม่หรือไม่
- การรับค่าจ้างระหว่างวันลาคลอด ลูกจ้างจะได้รับจำนวนเท่าไหร่ และได้รับจากหน่วยงานใดบ้าง?
- การลาต่อเนื่องเพื่อเลี้ยงดูบุตร จากการลาคลอดกรณีบุตรมีภาวะการเจ็บป่วยที่เสี่ยงต่อการเกิดโรคแทรกซ้อน จะต้องแสดงหลักฐานอะไรบ้าง
- การลาต่อเนื่องเพื่อเลี้ยงดูบุตร สามารถลาเป็นช่วงเวลา หรือลาต่อเนื่อง
- การรับค่าจ้างระหว่างการลาต่อเนื่อง ลูกจ้างจะได้รับจำนวนเท่าไหร่
- การลาของลูกจ้าง เพื่อช่วยเหลือ“คู่สมรส” ซึ่งคลอดบุตร
- ทำความเข้าใจ เกี่ยวกับ “คู่สมรส” ตามกฎหมายแรงงานฉบับใหม่
- เอกสารหลักฐาน ที่ลูกจ้างใช้ในการลาเพื่อช่วยเหลือคู่สมรสซึ่งคลอดบุตร
- การรับค่าจ้างระหว่างการลาเพื่อช่วยเหลือคู่สมรสซึ่งคลอดบุตร ลูกจ้างจะได้รับจำนวนเท่าไหร่
- บิดามารดาไม่ได้จดทะเบียนสมรสกันแต่บิดาจดทะเบียนรับรองบุตร บิดาใช้สิทธิการลาเพื่อช่วยเหลือคู่สมรสได้หรือไม่
- การลาเพื่อช่วยเหลือคู่สมรสซึ่งคลอดบุตร สามารถลาเป็นช่วงเวลา หรือลาต่อเนื่อง
- การจ้างงานลูกจ้างหน่วยงานราชการและหน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และองค์การมหาชน มีหลักเกณฑ์และเงื่อนไขตามกฎหมายใหม่อย่างไร?
  - ทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การจ้างเหมาบริการ
  - สิทธิที่กำหนด ค่าตอบแทนการทำงาน วันหยุด วันลา วันและวลาทำงาน เวลาพัก ไม่น้อยกว่ากฎหมายแรงงาน
  - กรณีเกิดข้อพิพาทของลูกจ้างเหมาบริการ ใคร? เป็นผู้ตัดสิน
  - การแก้ไขเพิ่มเติมการยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน (แบบ คร.11) ทางอิเล็กทรอนิกส์

2. (ร่าง) พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงานฉบับที่....ที่ทางสภาผู้แทนราษฎร รับหลักการ

- ความเท่าเทียมในการจ้างงานของลูกจ้างชายและลูกจ้างหญิง ขยายฐาน **“ห้ามเลือกปฏิบัติ”**
  - ทำความเข้าใจ คำว่า “ความเท่าเทียม”
  - การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
  - การเลื่อนตำแหน่ง
  - เพศสภาพ gender identity ฯลฯ
- จำนวนชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์ ตามแนวทาง Work-Life Balance และสุขภาวะ
- **(เพิ่ม)** จำนวนวันหยุดประจำสัปดาห์
- **(เพิ่ม)** หลักเกณฑ์วันหยุดพักผ่อนประจำปี
- ลาเนื่องจากปวดประจำเดือน เดือนละกี่วัน แยกโดยไม่นับเป็นการลาป่วยหรือไม่ และจ่ายค่าจ้างอย่างไร?
- การจัดสถานที่ให้นมบุตรของลูกจ้างหญิง ซึ่งเป็นมารดา และความถี่เวลาพักให้นมบุตร
- ลาไปดูแลบุคคลในครอบครัวและบุคคลใกล้ชิดมีหลักเกณฑ์อย่างไร

3. หลักเกณฑ์สำคัญเกี่ยวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 8

- หลักเกณฑ์การทำงานนอกสถานประกอบกิจการ หรือนอกสำนักงานของนายจ้าง
- การจัดทำหนังสือหรือข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ กรณีลูกจ้างทำงานนอกสถานประกอบกิจการหรือนอกสำนักงานของนายจ้างควรมีรายละเอียดใดบ้าง
- สิทธิในการยุติการติดต่อสื่อสารของลูกจ้างหลังจากสิ้นสุดระยะเวลาทำงาน (Right to disconnect)
- สิทธิและหน้าที่ของลูกจ้างที่ทำงานนอกสถานประกอบกิจการของนายจ้าง

4. หลักเกณฑ์การคุ้มครองแรงงานลูกจ้างหญิง (Female labour) และมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานหญิงที่เพิ่มขึ้น

- งานประเภทใดบ้าง ที่ห้ามไม่ให้ลูกจ้างหญิงทำ
- การกำหนดเวลาที่ห้ามไม่ให้ลูกจ้างหญิงทำงาน
- การลาปวดประจำเดือนของลูกจ้างหญิง จำนวนกี่วัน ใช้สิทธิประเภทใดในการลา
- การให้ความคุ้มครองลูกจ้างหญิงที่ตั้งครรภ์ (Maternity Rights)
- การขอเปลี่ยนงานชั่วคราวของลูกจ้างหญิงตั้งครรภ์ ทำได้หรือไม่
- นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างหญิงตั้งครรภ์ได้หรือไม่
- สิทธิการลาเพื่อคลอดบุตรของลูกจ้างหญิงตามกฎหมายใหม่
- กรณีลูกจ้างลาไปตรวจครรภ์ จะต้องใช้วันลาประเภทใด
- การลาต่อเนื่องจากการลาคลอด กรณีบุตรมีภาวะแทรกซ้อน

หัวข้ออบรม

5. รายละเอียด กรอบในการตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างกรณีการทำงาน นอกสถานประกอบกิจการ หรือนอกสำนักงานของนายจ้าง ที่นายจ้างจัดทำเป็นหนังสือหรือข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์

- ช่วงระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดการตกลง
- วัน เวลาทำงานปกติ เวลาพัก และการทำงานล่วงเวลา
- หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด รวมทั้งวันลาประเภทต่างๆ
- ขอบเขตหน้าที่การทำงานของลูกจ้างและการควบคุมหรือกำกับการทำงานของนายจ้าง
- ภาระหน้าที่ในการจัดหาเครื่องมือหรืออุปกรณ์การทำงาน รวมทั้งค่าใช้จ่ายในการทำงานที่จำเป็น

6. ผลกระทบเกี่ยวกับการกำหนดวัน เวลาทำงาน สำหรับนายจ้างและลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับใหม่ และ (ร่าง) กฎหมาย

- ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง กรณีงานทั่วไปและงานที่อาจเป็นอันตราย จะต้องจัดการทำงานอย่างไร?
- การจัดวันหยุดประจำสัปดาห์ จะต้องจัดการอย่างไร?
- สิทธิวันหยุดพักผ่อนประจำปี
- การคิดค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด
- เปรียบเทียบจำนวนวันทำงานของลูกจ้างหญิง

7. Update รายละเอียดกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง บังคับใช้ 1 ตุลาคม 2569

- นายจ้างจะต้องเตรียมตัวอย่างไร? ในการยื่นกองทุนสงเคราะห์
- เอกสารที่จะต้องเตรียมเพื่อยื่นกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง
- ลูกจ้างสามารถยื่นรับเงินสงเคราะห์ได้เมื่อใด และสถานที่รับเงินกองทุนสงเคราะห์
- หลักเกณฑ์การจ่ายเงินสงเคราะห์ลูกจ้าง

8. กิจการประเภทใดบ้าง? ที่ไม่ต้องเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

9. หลักเกณฑ์สำคัญ ขอบเขตและการขึ้นทะเบียนการเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์

- กิจการจะต้องมีลูกจ้างจำนวนเท่าไหร่
- การยื่นแบบรายการแสดงรายชื่อ
- การนำส่งเงินสมทบและเงินสะสมเข้ากองทุน
- กรณีส่งเงินเกินจำนวน มีสิทธิรับคืนได้เมื่อไหร่
- นายจ้างประสงค์ไม่จ่ายเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ได้หรือไม่
- กรณีลูกจ้างต่างชาติ เช่น ยุโรป อเมริกา ตะวันออกกลาง จีน ญี่ปุ่น CLMV ฯลฯ จะต้องนำส่งเงินสมทบหรือไม่ และจำนวนที่จะต้องนำส่งเท่าไหร่

10.การดำเนินการจัดการเกี่ยวกับกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ที่นายจ้างและ HR จะต้องรู้

- ผู้จ่ายเงินสมทบและเงินสะสม คือใคร
- อัตราเงินสะสมและเงินสมทบ เป็นอัตราเท่าไหร่
- ระยะเวลาในการเริ่ม ใช้อัตราเงินสะสมและเงินสมทบ มีระยะเวลาเท่าไหร่

11.หลักเกณฑ์และวิธีการจัดการสงเคราะห์แก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานหรือตาย

- การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินสงเคราะห์ จะต้องมีรายละเอียดอะไรบ้าง? และจะต้องจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่
- นายจ้างจัดทำบัญชีเงินฝากกองทุนสงเคราะห์ จะต้องจัดทำบัญชีอย่างไร?
- กรณีลูกจ้างเสียชีวิต จะต้องดำเนินการอย่างไร ใคร? จะเป็นผู้ที่จะได้รับเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

12.บทลงโทษกรณีนายจ้างไม่นำส่งเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

13.ถาม-ตอบประเด็นปัญหาและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

บรรยายโดย อ.กฤษฎ์ อุทัยรัตน์

- ผู้เชี่ยวชาญและที่ปรึกษากฎหมายแรงงานและการบริหารทรัพยากรมนุษย์
- ผู้เชี่ยวชาญด้าน TQM การบริหารทรัพยากรมนุษย์กฎหมายแรงงาน และกฎหมายอื่นๆ
- อนุกรรมการรับรองมาตรฐานแรงงานไทยและรับรองที่ปรึกษากับผู้ตรวจประเมิน